



XLIX Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 203 de 2020

S/C y Carpeta Nº 984 de 2016

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

SINDICATO OSDOR Y COORDINADORA DEL CITRUS

PROCESOS DE TERCERIZACIÓN
Normas

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 9 de setiembre de 2020

(Sin corregir)

Preside:	Señor Representante Felipe Carballo.
Miembros:	Señores Representantes Daniel Gerhard, Pedro Jisdonian, Ernesto Gabriel Otero Agüero y María Eugenia Roselló.
Invitados:	Por el Sindicato OSDOR y la Coordinadora del Citrus, Darío Arellano y Franco Stagi.
	Por la Comisión de Trabajo Tercerizado, del PIT-CNT, Alexandra Acosta, Ricardo Javier Álvarez y Marcelo Recalde Cabrera.
Secretario:	Señor Francisco J. Ortiz.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Es un gusto recibir a la delegación de trabajadores del sindicato Osdor y la Coordinadora del Citrus, señores Darío Arellano y Franco Stagi, que pidió ser escuchada; les damos la bienvenida.

SEÑOR STAGI.- Buenos días.

Soy representante del sindicato Osdor y de la Coordinadora del Citrus.

La preocupación que traemos a la Comisión es, en primer lugar, que estamos nuevamente necesitando el seguro de paro especial para todo el sector porque la zafra es cada vez más corta y este año con la pandemia se hizo mucho más reducida y con menos personal; el tema de la reconversión de las plantaciones, de las chacras ha traído reducción de jornales. La reconversión lleva dos años, por lo que hasta que pasen seis u ocho años no se va a poder regularizar el tema. Las zafras en todo el país prácticamente están terminando; muchos no llegan al seguro de paro común, por lo que pedimos el seguro de paro especial.

Tuvimos una reunión con el ministro, quien nos comunicó que había voluntad política en tal sentido. El compañero Arellano estuvo en esa reunión y puede dar más detalles.

SEÑOR ARELLANO.- Soy integrante del sindicato Osdor.

Como decía mi compañero, la problemática que tenemos hoy pasa porque necesitamos acceder al seguro de paro especial, ya que cada vez la zafra es más corta y no se puede acceder al seguro de paro común. La Coordinadora del Citrus estuvo reunida con el ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Mieres, e hicimos el pedido de que se extendiera el seguro de paro especial del 1° de agosto al 31 de mayo, período que abarcaría los meses sin trabajo. Hay chacras que hace 20 días no están trabajando; otras terminan dentro de una semana.

Planteamos al ministro que se está haciendo la reconversión varietal, que lleva un período largo y también que se redujeron los jornales por una helada que cayó y que quemó mucha fruta. La intención del ministro es que salga nuevamente el seguro de paro especial porque hay voluntad política para ello, pero hasta ahora no hemos tenido respuesta.

SEÑOR STAGI.- Otro tema que tocamos como Coordinadora -el punto central era el del seguro de paro especial- es que el sindicato Osdor -nuclea a los trabajadores de Young y Paysandú- tiene una problemática con una de las empresas: Forbel. Ya hemos estado en conflicto otros años por los atropellos que hace, sobre todo a los trabajadores que se sindicalizan, que buscan la herramienta sindical como ayuda para lograr mejores condiciones de trabajo y mejor salario. Este año fueron despedidos 60 trabajadores sindicalizados con la excusa de que se reducía la zafra, pero trajeron 60 trabajadores de Salto para reemplazarlos. Hicimos un par de movidas en Paysandú, ya que intentamos hablar con la empresa madre, Forbel, que tercerizó el trabajo en chacra y se lo dio a la empresa Fujol. Llevamos a Fujol a la Dinatra como 4 o 5 veces, pero nunca nos dio una respuesta; la última vez los abogados de la empresa madre dijeron que pidiéramos lo que quisiéramos que a todo iban a decir que no; esto quedó registrado en las actas del Ministerio. Lo dijeron delante de las mediadoras, las señoras Maité -no recuerdo el apellido- y Ximena Ruiz López. Nosotros queremos saber si la Comisión tiene alguna herramienta para doblar un poquito la situación de atropello que la empresa viene llevando adelante hace ya muchos años, como persecuciones sindicales, porque despide trabajadores por ser representantes del sindicato o por pertenecer al sindicato; te anotás en las planillas y nunca más te toman. Un caso es el mío, que tuve un conflicto con la empresa hace 7 años y nunca más entré a esa ni a otra empresa.

Por eso, otro de los temas que traemos es el de la persecución sindical, que se está dando muy fuertemente en el sector citrícola. Es constante si te querés sindicalizar o querés organizarte con los compañeros para dar una pelea por conseguir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Hablamos de salarios que están por debajo del mínimo porque se está pagando a destajo puro y hay trabajadores que no llegan ni a $ 300 cuando les toca trabajar o porque los árboles no están muy tupidos. No hay control, que es el sindicato, para hacer cumplir las leyes que se han votado hasta ahora, y las condiciones son paupérrimas, ya que ni siquiera hay agua para tomar ni para higienizarse después de terminar el trabajo -sobre todo en tiempos de pandemia- ; no hay baños para las compañeras, porque hay que tener en cuenta que trabajan muchas mujeres.

Estás situaciones se están dando en chacras del norte, y eso es lo que venimos a traer a la Comisión, para ver qué solución se le puede dar.

SEÑOR ARELLANO.- Las condiciones de trabajo, específicamente en esas chacras tercerizadas, que atiende la empresa Forbel, son inhumanas -vamos a decirlo con esas palabras- porque los compañeros, en esta zafra, en tiempos de pandemia, no tienen agua para tomar, cuando llega la media hora del almuerzo no tienen baño, no tienen agua ni jabón para higienizarse y se lavan las manos el algún charquito que encuentran; no tienen mesa ni bancos donde sentarse a almorzar y lo hacen tirados bajo los árboles. Nosotros pedimos una inspección, pero cuando apareció, la empresa ya sabía que iría porque pusieron baño y comedor, pero al otro día los sacaron.

Todo eso hace que estemos en esta mesa tratando de trasmitir la problemática que sufren los trabajadores del citrus para que se encuentren mecanismos que solucionen las condiciones de trabajo. Desde hace varios años estamos peleando con la empresa y creemos que el problema más grande está en la tercerización. Nosotros hacemos los reclamos; si hoy sacan a la gente, al año siguiente cambian el nombre de la empresa tercerizada -los dueños son los mismos- y no toman a esos trabajadores porque argumentan que no tienen relación laboral con la empresa. Entonces, hay que meterle un poco de cabeza al tema de la tercerización en ese sentido porque están desarmando los sindicatos.

SEÑOR STAGI.- Como dijo mi compañero, el gran problema en el sector rural es la tercerización, modalidad que han encontrado los empresarios para meter 3 o 4 empresas dentro de la misma chacra. Dividen a los trabajadores en cuadrillas y no todas pagan de la misma manera, incluso dentro de la misma chacra. Todos los trabajadores deberían cobrar lo mismo.

Por lo tanto, vemos con gran preocupación las tercerizaciones en el sector y vinimos a buscar alguna respuesta en ese sentido. Cuando se organizan los trabajadores en alguna de estas empresas, en seguida cambian de nombre, los trabajadores quedan afuera y sin relación laboral y no los vuelven a tomar. Con el tema de la pandemia el trabajo es escaso y hay mucha mano de obra desocupada.

Muchas gracias.

SEÑOR ARELLANO.- Los problemas más graves son conseguir el seguro de paro especial y la persecución a los trabajadores a través de las empresas tercerizadas. Prácticamente todos los trabajadores sindicalizados son perseguidos y no tienen ingreso a ninguna chacra. Simplemente se los deja de lado por ser dirigentes sindicales y buscar mejores condiciones para que los trabajadores tengan una mejor calidad de vida.

SEÑOR GERHARD.- No es la primera, la segunda ni la tercera vez que nos ocupamos del tema citrícola, así que habrá que redoblar la atención y los esfuerzos en tal sentido.

Mi pregunta va por el lado de qué respuesta han recibido del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tanto del anterior como del actual -sin hacer distingos porque el problema tiene muchos años-, en el sentido de regularizar el trabajo que ustedes hacen y de inspeccionar las condiciones de trabajo que describen.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- Gracias por venir.

Queda claro el planteamiento.

El miércoles próximo recibiremos al ministro y vamos a ocuparnos de lo que ustedes manifestaron.

Nos queda el aspecto planteado al principio, que tiene que ver con la reconversión, de cómo se plantean la zafra y el cambio. Para que quede más claro, pedimos que nos hagan llegar el material respectivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer una consulta que tiene que ver con el seguro de paro especial. ¿Cuántos jornales están reclamando, reivindicando?

Lo pregunto porque, como bien dijo el diputado Gerhard, hemos conversado este tema en más de una oportunidad. Por lo que nos han trasmitido los integrantes de la Coordinadora del Citrus sabemos que el seguro de paro especial es una aspiración a más largo plazo, no solo para esta situación de pandemia.

Otra consulta tiene que ver con las denuncias que se están haciendo, sobre todo en cuanto a la persecución sindical y a las listas negras. En el orden del día del próximo miércoles tenemos los temas del seguro de paro especial para tratar con el ministro de Trabajo. Como es obvio, estará sobre la mesa el tema de la citricultura. Seguramente, también se tratará el punto relativo a las tercerizaciones. Después que ustedes se retiren vamos a recibir a una delegación del PIT-CNT para conversar sobre las empresas tercerizadas.

SEÑOR STAGI.- Como ya dijimos, nosotros hemos llevado a las empresas al Ministerio para negociar salarios y reivindicaciones. A estas alturas con algunas empresas nos ha ido bien, por ejemplo, con la empresa San Miguel, ya que hemos conseguido muchas reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo. Sin embargo, hay otras empresas, como Forbel, que se niegan hasta a participar en las negociaciones y manda delegados para hacer acto de presencia pero sin propuestas. Reitero, en la última reunión dijeron que pidiéramos lo que quisiéramos que no iban a dar respuesta.

Las empresas saben cuándo van a ir las inspecciones y días antes hacen un montaje para que parezca que está todo bien y que las chacras son un lujo. No sabemos si la información acerca de la inspección se filtra desde el Ministerio, si la filtra algún funcionario. De la última inspección en Forbel los trabajadores no estábamos enterados y a los sindicalizados se los apartó a otro lugar; casi no pudieron tener contacto con los inspectores. A los otros trabajadores se los llevó a los lugares acondicionados para recibir a los inspectores.

Tenemos esa problemática grande con el Ministerio. Si bien sabemos que es el ámbito para ir a pelear nuestras reivindicaciones, cuando las empresas no dan lugar a negociación ni a nada, también sabemos que pasan estas cosas que van en contra del trabajador. Muchas veces el Ministerio no tiene muchas armas para luchar contra algunos temas de las empresas, por ejemplo, la persecución sindical porque hay vacíos legales; por lo tanto, salen favorecidos los empresarios, y como somos trabajadores zafrales no se retoma la relación laboral de un año al otro y no se advierte que se trata de persecución sindical.

SEÑOR ARELLANO.- No sé si entendí bien la pregunta. Nosotros planteamos que como hay un proyecto de ley de seguro de paro anterior, se tome de este la extensión.

El otro planteamiento de la Coordinadora es que la extensión del seguro de paro especial no se haga solamente durante la pandemia, sino por el período de la reconversión varietal del citrus, que es a largo plazo y llevará unos 6 años o más. En primera instancia lo pedimos del 1° agosto al 31 de mayo, dejando abierta la posibilidad de que automáticamente siga mientras se está haciendo la reconversión, de acuerdo con los mercados que hay ahora: se está cortando la fruta de verano y ya no se cosecha. Se están plantando mandarinas y mucho limón -por lo menos en la empresa donde yo trabajo- y hasta que se estabilice el tema de los jornales en la chacra van a pasar por lo menos 6 años.

Este año no se cosechó Valencia -se cortó todo y se tiró al suelo- y perdimos como 70 u 80 jornales. La zafra no llegó ni a 4 meses en todo el sector del citrus; son contadas las chacras que todavía están trabajando.

SEÑOR STAGI.- Les agradecemos que nos hayan recibido. Ya hemos concurrido en otras instancias como representantes del sindicato Osdor y de la Coordinadora del Citrus.

El año pasado vinimos a pedir apoyo para que se nos pagara el seguro de paro especial y podemos decir que esta Comisión siempre ha tenido muy buena voluntad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias a ustedes.

(Se retiran de sala los representantes del sindicato Osdor y la Coordinadora del Citrus)

(Ingresan a sala representantes de la Comisión de Trabajo Tercerizado del PIT-CNT)

——Damos la bienvenida a la delegación de la Comisión de Trabajo Tercerizado del PIT-CNT, integrada por la señora Alexandra Acosta y los señores Marcelo Recalde Cabrera y Ricardo Javier Álvarez. Dicha Comisión pidió ser recibida para plantear su postura con relación a un proyecto de ley vinculado con el proceso de tercerizaciones.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- Buenos días.

Soy el coordinador general de la Comisión de Trabajo Tercerizado del PIT-CNT. Agradecemos que nos hayan recibido esta mañana.

Estuvimos algunas veces en esta Comisión, dialogando sobre este tema, que nos ha generado varios conflictos. Vamos a tratar de dar una versión resumida. En 2013 empieza a funcionar de forma orgánica la Comisión de Trabajo Tercerizado del PIT-CNT. Muchas compañeras y muchos compañeros ya habían trabajado en esa temática en la Convención; sin embargo, entendimos que había necesidad de generar un órgano especializado en este tema. Empezamos a trabajar en 2013, y después de una larga discusión con todos los sindicatos entendimos que había que avanzar en una nueva legislación. Sabemos que en 2007- 2008 hubo innovaciones en cuanto a leyes relacionadas con los procesos de tercerización, pero no hemos encontrado soluciones; desgraciadamente no hemos podido lograr cambios estructurales a los problemas de tercerización a nivel laboral. En ese sentido, generamos una discusión muy importante, con jornadas a nivel nacional y regional. Analizamos la jurisprudencia de América Latina en cuanto a los avances que hubo en materia de tercerización laboral y llegamos a la conclusión de que hay que dar un paso adelante porque en el Estado hay un proceso bastante intenso de tercerización laboral; inclusive, existe a nivel privado, aunque el punto álgido está en el Estado, donde hay un nivel muy grave de precarización. Hay un promedio -no es una cifra exacta, el Estado tampoco la tiene-, ya que los sondeos que hicimos, inclusive con algunos actores de gobiernos anteriores, establecen que la cifra oscila en 120.000 trabajadores en puestos permanentes en el Estado; es decir que un

promedio muy grande realiza tareas de funcionario público bajo la modalidad de derecho privado. Esos trabajadores están en una situación de severa precarización laboral, por ejemplo, hay trabajadores en algunos Entes Autónomos que realizan las mismas tareas y tienen los mismos cargos de responsabilidad que los funcionarios públicos, pero ganan un 70% menos de salario, lo que es un porcentaje escandaloso. Si analizamos los beneficios que tiene la rama de actividad, los compañeros que cumplen tareas tercerizadas no los tienen, salvo excepciones, debido a que se ha logrado avanzar a través de las discusiones sindicales.

A nivel mundial, Uruguay tiene una grave situación de precarización laboral en el Estado.

También hay problemas de tercerización en el sector privado, en el que hay temas puntuales de precarización y, en otros casos, la norma protege a los trabajadores, pero no se cumple. Eso se debe a que hay falta de control del Estado, ya que hay leyes vigentes que dan ciertas garantías pero no se está cumpliendo con los derechos laborales. Este es un círculo vicioso del que no hemos podido salir.

Los procesos de tercerización no son nuevos; comienzan en la década del setenta a nivel mundial, se instalan en el setenta y pico en Uruguay y se genera un punto de inflexión en la década del noventa, cuando crece en forma exponencial, más que nada en el Estado. El gran problema es que se da la tercerización con un grave proceso de precarización, porque podría haber tercerización y no precarización. Visualizando la realidad y la historia de los procesos del Uruguay entendemos que hay que generar cambios estructurales; por lo tanto, elaboramos un proyecto de ley que fue presentado a la Comisión de Legislación del Trabajo en 2016, pero no fue discutido. Nuestra intención es convocar a todas las fuerzas políticas a discutir el tema. Se trata de un asunto grave, que tiene relación directa con la finalidad del Estado, y nosotros pensamos que es una discusión que debe darse con todas las fuerzas políticas, más allá del gobierno de turno. Es una realidad que tiene que ver con todos los partidos que estuvieron en el gobierno porque esto lleva muchísimos años y no se ha avanzado. Si bien hubo señales en cuanto a ordenar un poco la casa, desgraciadamente los avances fueron muy tímidos y no hemos logrado resolver los temas estructurales.

Los procesos de tercerización en el Estado son más caros. Al Estado, el trabajador tercerizado le cuesta igual y en general más caro que el funcionario presupuestado. Si tiene una oportunidad de conseguir otro trabajo, el trabajador tercerizado, que ya está capacitado, se va, por lo que hay que capacitar a un nuevo trabajador, y esa capacitación es más compleja que en el sector privado porque, por ejemplo, si trabajo liquidando salarios y me voy a otro lado a hacer lo mismo, estoy cumpliendo la misma función. Sin embargo, si alguien lleva 10 o 15 años en UTE y se va a trabajar a Antel o al BPS, la capacitación no le va a servir porque se trata de temas muy puntuales; la capacitación es única. Por lo tanto, cada tanto el Estado está perdiendo trabajadores muy capacitados, a quienes no se reconoce.

En el sector privado también hay falencias en el proceso de tercerización.

La realidad es que Uruguay tiene un proceso grave en cuanto a la tercerización, más si tenemos en cuenta que ha sido pionero en materia de derechos laborales, pero en esta estructura que ha sido descuidada y que no ha podido generar buenas condiciones laborales, entendemos que vamos a tener que dar la discusión sobre la normativa en cuanto a qué se puede tercerizar y qué no.

En ese sentido concurrimos para ver si podemos generar las voluntades necesarias para instalar la discusión sobre esta realidad, que abarca a todo el país y a una cantidad muy importante de trabajadores. Hay aproximadamente 120.000 en el Estado y un

número similar en el sector privado. Si tenemos en cuenta la masa de trabajadores a nivel nacional, se trata de una cantidad importante, por lo que debería ser prioridad de cualquier gobierno interesarse por los derechos de los trabajadores; esto está entrelazado con la economía.

No me quiero extender más y quedo a las órdenes para cualquier consulta.

SEÑOR ÁLVAREZ.- Buenos días.

Voy a complementar lo que dijo el compañero Recalde acerca de la situación de los trabajadores tercerizados en el sector privado, que tiene una larga historia. Durante mucho tiempo se utilizó la herramienta de la tercerización, y se sigue usando, como estrategia de la empresa para reducir costos, para mejorar los niveles de producción y servicios, pero el trasfondo que tiene es que muchas veces se abusa de esta y se produce la precarización del trabajo.

Los trabajadores tercerizados en el sector privado conviven con la vulneración de sus derechos en cuanto a los laudos salariales, ya que de repente se obvia de parte de las empresas y se licúa en discursos y, por ejemplo, no ganás lo mismo que el compañero que tenés al lado. En las condiciones sanitarias en las que estamos, muchas veces existen dudas acerca de quién puede mandar al seguro de paro, de quién determina si el trabajador puede trabajar o no; muchas veces se carece de cobertura del Banco de Seguros del Estado. Si bien frecuentemente existen las herramientas para que el trabajador tenga cobertura, depende del devenir de las situaciones, ya que no se sabe si es responsable la empresa que lo contrató o la que lo tiene en planilla. Entonces, los trabajadores se quedan sin cobertura.

Las normas son bastante claras, pero muchas veces las empresas evitan la responsabilidad. También se está haciendo un mal uso o se está abusando de la herramienta de la tercerización, ya que en esta situación sanitaria muchas veces se coacciona al trabajador: *"Me realizás tal o cual tarea en tales o cuales condiciones",* de lo contrario, cae el contrato. En la actual situación hay personal subcontratado, personal no regular, que no está en planilla. Durante la actual pandemia se licúa este tipo de situación. Estamos ante un proceso de precarización que se va agudizando. Puede haber situaciones puntuales que no todo el mundo puede prever, pero también hay abuso estratégico por parte de empresas grandes, que tienen muy claros los derechos de los trabajadores, los salarios que tienen que pagar o las condiciones en que tienen que trabajar. Sin embargo, mediante la tercerización se está coaccionando y se evita cumplir con los deberes que tienen las empresas. Eso es algo puntual, que está bueno plantear, más allá del contexto histórico de las tercerizaciones, de las que muchas veces las empresas abusan.

SEÑOR GERHARD.- Agradecemos a la delegación por haber venido.

Mi pregunta va por el lado de qué números manejan, tanto en el sector público como en el privado, de trabajadoras y trabajadores tercerizados.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- Con el Poder Ejecutivo de gobiernos anteriores instalamos esa discusión y nos trasladaron que había unos 120.000 trabajadores tercerizados en el Estado. Esa cifra puede oscilar, según se trate de obras grandes, como UTE o Ancap e, inclusive OSE.

En el sector privado hay un número similar, tal vez un poco mayor. El gran problema que tenemos es que en el sector privado las empresas no tienen obligación de dar los números; entonces, en ese caso hacemos un sondeo con los sindicatos. Las empresas del Estado, que deberían tener las cifras detalladas, no las tienen porque los procesos de tercerización se hacen por montos de gastos, no por personal. Entonces, la empresa dice que va a gastar, por ejemplo, $ 10.000.000 en procesos de tercerización, y en ese

proceso puede incluirse todo el personal, o personal, maquinaria e infraestructura, por lo que a nivel de los organismos públicos no hay información desagregada.

Amparándonos en la ley de acceso a la información pública, hace unos años hicimos un pedido de información a todos los entes autónomos y servicios descentralizados, a la Administración Central e, inclusive, al Poder Legislativo. En realidad, salvo 3 o 4 organismos que tenían la información bastante ordenada, los demás sabían cuánto gastaban, pero no qué cantidad de personal tercerizado tenían ni qué funciones cumplían; no había evaluación en los organismos y, por lo tanto, no podían comparar si los trabajadores que se desempeñaban bajo el régimen de derecho privado son más eficientes que los funcionarios públicos; no hay un resultado de la gestión ni un seguimiento de la gestión. A través de los sindicatos fuimos sondeando cuántos hay en cada sector y, como ya dije, la cifra oscila entre 100.000 y 120.000 trabajadores.

El gran problema es la precarización porque se trata de trabajadores privados desempeñando funciones públicas, por lo que se produce un cruce entre el derecho laboral privado y el derecho administrativo; hay una zona gris en la que los abogados laboralistas no tienen claro qué derechos tienen los trabajadores y cuáles no. Si bien se ha avanzado a través de los Consejos de Salarios y se han generado algunas mejoras, los problemas estructurales siguen siendo los mismos.

Uno de los grandes problemas es, por ejemplo, la estabilidad laboral, aparte de que los salarios son muy bajos. Los trabajadores dependen de una licitación del Estado; eso implica que con cada licitación nueva los trabajadores están en la cuerda floja porque puede ganar una empresa diferente, que no está obligada a tomarlos. A veces se mantiene la plantilla haciendo acuerdos sindicales con los Directorios, pero es una decisión bipartita que depende, obviamente, de la coordinación y la voluntad de ambas partes. Esos son los grandes problemas.

Además, hay trabajadores con 10, 15, 20 o 25 años de carrera laboral en el organismo, que quedan estancados en el proceso. Sus derechos están siendo vulnerados permanentemente; se trata de problemas crónicos que no hemos podido resolver. No se trata de falta de voluntad pero en algún momento hay que asumir la responsabilidad de esos procesos.

SEÑOR JISDONIAN.- Gracias por haber venido.

Voy a hacer dos preguntas cortitas. Dijeron que el de las tercerizaciones es un proceso que lleva 25, 30 años. Quiero saber cómo ha sido la curva desde que empezaron, si ha habido algún revés o ha sido constante desde que se comenzó a hacer este tipo de contrataciones. Si no es un tema de voluntad, ¿cómo se soluciona?

Quiero saber concretamente qué medidas se tomaron que dieron resultado y por dónde iría la solución, más allá del proyecto de ley que nos dejaron.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- En cuanto a la curva de crecimiento, debo decir que en los años 70 hubo temas puntuales de tercerización, por ejemplo, en Antel, donde se produjeron cambios tecnológicos y venían empresas de España, de Alemania; inclusive, esas empresas capacitaban a los funcionarios, se retiraban y los funcionarios seguían haciendo el mantenimiento.

En la primera mitad de la década del 90 hubo un crecimiento exponencial de las tercerizaciones en el Estado. Esto viene de la época toyotista. Las fábricas de Japón cambiaron el proceso de producción, la lógica de fabricación, que se expandió a nivel mundial. Ya no se fabricaba todo en el mismo lugar, sino que se empezó a fabricar por partes, que es la modalidad que hoy conocemos; por un lado se fabrican los chasis, por otro los motores, la parte electrónica, etcétera. En la actualidad, prácticamente no existe fabricar autos, sino que se arman. Se trata del cambio tecnológico de la época toyotista,

que después se expandió a otras industrias y más adelante se empezó a instalar en algunos países.

En concreto, en los años 90 hubo una explosión muy importante de tercerizaciones en el Estado. Vinieron todos los gobiernos que conocemos y eso siguió igual; en el gobierno del período 2005- 2010 del expresidente Vázquéz se aprobaron las leyes Nos. 18.098, 18.099 y 18.251, vinculadas a los procesos de tercerización. La primera tiene relación con los procesos de licitación del Estado, es decir, qué requerimientos deben tener las empresas para licitar en el Estado; la segunda refiere a la protección de los derechos laborales y, la última, a los procesos de descentralización empresarial a nivel general, público y privado. Estas leyes tienen más de diez años, aunque podemos decir que son nuevas.

La ley de protección de los derechos laborales fue una innovación a favor de los trabajadores; se trata de una ley positiva pero tibia.

Antes de esas leyes, si una empresa tercerizaba y desaparecía, no había a quién cobrar los salarios y el resto de los adeudos.

También se generaron reglas nuevas en cuanto a la contratación con el Estado. ¿Qué problema teníamos a ese respecto? En el caso del Estado, el organismo siempre se tiene que hacer responsable; si no dispone de medios para hacer frente a las deudas, se los pide a Rentas Generales. En el caso del sector privado, se responde si la empresa madre es solvente, depende de que la empresa sea solvente; si no lo es, si no hay plata, por más que el trabajador tenga derechos y vaya a juicio, no va a cobrar. A ese respecto hay un problema.

Como Comisión, planteamos que tenía que haber un fondo de garantía, tanto en el sector público como en el privado. Eso es transparencia. En el sector público, en la licitación se pide que se genere.

Otro problema refiere a los controles. Muchas empresas que son reiteradamente incumplidoras se presentan a una licitación y el Estado se la adjudica; en ese caso hay un problema de gestión, uno de los grandes pilares del sector público. Si la empresa incumple reiteradas veces, no por ignorancia sino adrede -sabe que está incumpliendo- no debería poder seguir licitando con el Estado. Eso crea problemas a todos: a la estructura estatal, a los trabajadores, a los sindicatos. Es algo recurrente. Las empresas acumulan muchísimos incumplimientos antes de que se les saque del RUPE; inclusive, el período de tiempo por el que se les cancela el permiso es muy cortito, por lo que vuelven a incurrir en las mismas prácticas. La empresa hace balance entre lo que pierde cuando la sancionan y las multas y lo que no perdió incumpliendo con los derechos de los trabajadores, y el saldo es que le conviene no cumplir. Entonces, reitero, hay un problema de gestión.

En realidad, las tres leyes que mencioné y que se sancionaron en 2007 y 2008 fueron positivas pero no provocaron cambios estructurales. En el proyecto de ley que presentamos, analizando varias décadas, se establece que no habría necesidad de tercerizar los puestos permanentes -no los transitorios-, los que tienen que ver con aquellas tareas que hay que hacer durante todo el año, tanto en el sector público como en el privado, aunque sí las funciones que se desempeñan por un tiempo muy limitado. A ese respecto tenemos que afinar el tema de los controles con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -tiene la potestad de la inspección del trabajo- y el Banco de Previsión Social. Creo que habría que crear una nueva estructura de control y sanciones para las empresas que son incumplidoras a sabiendas. También puede haber empresas nuevas, que no tienen la intención de incumplir, pero generalmente cuando pasa eso la empresa

misma toma los recaudos y busca los mecanismos para saldar la deuda. El tema son las empresas que son incumplidoras permanentes.

La realidad es que las tres leyes mencionadas sumaron, generaron algunas tímidas soluciones, pero no modificaciones estructurales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer algunas consultas.

Si bien el tema no es nuevo, e inclusive hay un proyecto de ley presentado por el señor legislador Luis Puig, que va en la misma dirección que lo que ustedes plantearon, con referencia a los trabajadores permanentes que desarrollan actividades en una empresa tercerizada, quiero saber si tienen flexibilidad para estudiar la posibilidad de crear alguna figura jurídica estatal -no me refiero a que sean presupuestados- que permita mejorar sus condiciones de trabajo y contemplar el tema del ingreso. Uno puede pensar, por ejemplo, en los trabajadores de limpieza del Poder Legislativo. Son trabajadores que pertenecen a una empresa tercerizada y se desempeñan todo el año.

¿Pueden aportar los nombres de las empresas tercerizadas más grandes que trabajan en el ámbito del Estado?

¿Tienen idea de cómo se distribuyen los recursos del Estado una vez que pasan a las manos de las empresas -ustedes dijeron que en realidad el Estado incorpora el monto a su presupuesto-, para saber cómo se distribuyen desde el punto de vista salarial?

¿Qué nos pueden decir de los horarios y los lugares de trabajo desde el punto de vista de la rotación? Supongo que debe generar ciertas dificultades a los trabajadores que son contratados para desempeñarse en una empresa en particular, en un determinado lugar geográfico que los sitios varíen de un día para el otro sin previo aviso. ¿Qué pasa con los días feriados? Imagino que habrá diferencias entre los trabajadores que son jornaleros y los que son mensuales, por ejemplo, cuando una empresa del Estado cierra por ser feriado. En el caso que conozco, el Palacio Legislativo, está cerrado en la semana de turismo. Sé que acá esa situación se ha resuelto, pero no sé qué pasa en el resto de los organismos del Estado.

Otras dudas que tenía en cuanto a la situación de empresas que funcionan de manera irregular y se vuelven a presentar a licitaciones ya fueron aclaradas.

SEÑORA ACOSTA.- Buenos días.

Voy a responder algunas preguntas, porque las primeras ya fueron contestadas por Marcelo Recalde.

No todas las situaciones son iguales, porque depende del tipo de contrato. Si bien en las tercerizaciones hay diferencias importantes, por ejemplo, el Grupo 1902, suministro de mano de obra, tiene determinadas características y son trabajadores iguales a los funcionarios públicos. En este caso tienen una gran diferencia, no solo en el salario, ya que no pueden acceder a un préstamo para vivienda ni a un préstamo social, tiene dificultades con las licencias y demás.

Por otro lado, hay una gran dificultad entre los compañeros que trabajan en la limpieza. En algunos casos tienen el beneficio de cumplir sus horas de trabajo en un mismo lugar. En otros, tienen que cumplir 4 horas en un organismo, por ejemplo, en OSE, en UTE, luego tomarse un ómnibus y viajar 30 o 40 minutos y cumplir las 4 horas restantes en otro lugar. O sea que para tener un jornal completo trabajan más de 8 horas.

Es verdad lo que decía el señor presidente en cuanto a los días feriados: los compañeros mensuales tienen obligación de tomarse licencia o, si por algún motivo la empresa está cerrada, los jornaleros pierden el jornal o la empresa los puede trasladar.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿La empresa cobra esos jornales en el monto?

SEÑORA ACOSTA.- En el caso del mensual, sí. En el caso del jornalero, no.

Con respecto a las empresas de limpieza, las más importantes son Limport, Taym, Kudus. La última comete grandes infracciones con los trabajadores, ya que en general hay una gran dificultad para que se puedan sindicalizar; tienen mucho miedo porque, lamentablemente, sobre todo en las empresas de limpieza existen listas negras.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- La mayoría de las empresas grandes, como Berruti y Asociados, Transamérica, Human Phi, son multinacionales, que trabajan en varios sectores, y lo hacen mucho con suministro de personal. A ese respecto hay un tema puntual que debemos tener claro: el de suministro de personal es un mundo diferente al de los servicios, son cosas distintas. Por ejemplo, Alexandra trabaja en UTE y si en su sector se necesitan 3 administrativos, un asistente contable, y los necesitan mañana, no puede esperar a que se haga una licitación. Entonces, se llama a una empresa de suministro de personal, esos trabajadores entran a la UTE y quedan bajo la dependencia jerárquica del mismo jerarca que tiene la compañera, que es presupuestada; la empresa que suministra ese personal, salvo en el contrato, no tiene injerencia en las tareas, ni siquiera tiene idea de lo que se hace, no va a fiscalizar el trabajo pues no le corresponde, porque esos trabajadores van a hacer tareas de función pública, tareas del Estado; por lo tanto, la empresa tercerizadora no puede controlarlos.

Entonces, se produce una situación que hemos discutido con algunos catedráticos, que es de dependencia encubierta. Hay trabajadores bajo suministro con 10, 15 o 20 años. Según los catedráticos, después de 12 años se da una figura de dependencia encubierta. Son trabajadores a quienes se contrata a través de la figura 1902, de suministro de personal para tareas transitorias -se supone que esa figura es para suplentes- que terminaron haciendo tareas estructurales y permanentes en los organismos públicos. A ese respecto hay un problema jurídico porque el Estado está utilizando a esos trabajadores para hacer tareas que son netamente del Estado.

Me faltó agregar un detalle. Hubo dos regularizaciones importantes: la primera, en el período de gobierno 2005- 2010, cuando el presidente era Vázquez, de más de 5.000 trabajadores, entre los que había tercerización pura bajo suministro de personal, de contratos llamados chatarra e, inclusive, trabajadores en cuyo recibo decía que eran pasantes y estaban trabajando hacía más de 15 años. ¡Una pasantía larga! Entonces, esa medida canceló una deuda que había con esos trabajadores. La segunda regularización se produjo durante el gobierno de Mujica, de manera similar, aunque fue inferior, de unos 2.200 trabajadores.

Entonces, volvemos a por qué presentamos el proyecto de ley. Se puso un poco de orden en la casa en los organismos pero al no cambiarse la estructura del Estado, se tapó un pozo y se abrieron otros. Se volvió a hacer entrar al Estado trabajadores por el proceso de tercerización, que ocuparon puestos permanentes, por lo que es una calesita de la que no hemos salido, que a su vez produce un proceso de precarización laboral.

Alexandra acotaba bien el tema de los horarios. En general, las personas que trabajan en los servicios son jornaleros y cobran por hora; por lo tanto, si no trabajan, no cobran. La figura 1902, suministro de personal, por Consejo de Salarios es mensual, por lo que deberían cobrar. El presidente preguntaba qué pasa con los feriados. Las personas que trabajan bajo la figura de suministro de personal deberían cobrarlos; de lo contrario, sería una violación del convenio colectivo.

Con el 1902 se presentan las grandes diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo; que haya trabajadores que ganan 70% menos que otros es escandaloso. Eso ni siquiera pasaba en Argentina y Brasil en épocas complejas; no había esas diferencias en los procesos de tercerización. En Argentina, si hay una diferencia de 10% o 15% se

generaba un conflicto a nivel global. Reitero, no existen ni existieron esas diferencias salariales; solamente las tiene Uruguay, lo que es grave. Hay diferencias en cuanto a los derechos entre los funcionarios públicos y los trabajadores tercerizados; los últimos no los tienen.

El presidente preguntaba qué figuras se podrían utilizar. Ya hemos aclarado que este proyecto de ley está basado -más allá de la discusión que dimos a nivel nacional- en las decisiones del Congreso, que es el órgano máximo del PIT-CNT. Este resolvió hace muchos años que no había lugar a las tercerizaciones en puestos permanentes. Por lo tanto, como Comisión, nosotros tenemos que respetar la voluntad de los compañeros y las compañeras, más allá de que estamos convencidos de que es necesaria una solución estructural, que va por el lado de la prohibición de que haya puestos permanentes. Eso sacaría el problema de raíz, aunque se va a producir un efecto dominó, en cuanto a que los problemas que tenemos ahora no van a existir, pero habrá otros. Realmente sería una solución muy importante.

Asimismo, está el tema de la gestión, del control, que es muy importante; por eso hicimos esta propuesta en base a la realidad, a los estudios a nivel regional. Hay países de América Latina que han avanzado en cuanto a estos procesos porque votaron legislaciones nuevas, que tienen diez o quince años; algunas tienen un poquito más y otras menos. Invitamos a los legisladores a discutir esta propuesta. Tal vez tengan una idea mejor que la nuestra; no decimos que la nuestra sea la mejor, pero sí que la elaboramos en base a nuestra experiencia y a lo resuelto por el Congreso del PIT-CNT. Forjamos este proyecto de ley que fue muy discutido, con mucha responsabilidad, en cuya elaboración no solo intervinieron los trabajadores organizados, sino la cátedra, inclusive, la cátedra más destacada de Argentina y de Brasil, a la que se sumaron otros países de América Latina.

En Uruguay hay un contrato que está vigente, que es el contrato de función pública. Entendemos que de acuerdo con la realidad que tenemos es una buena idea concursar para la función pública, ya que los compañeros no están presupuestados porque tienen contrato directo con el organismo. Nosotros hemos peleado mucho porque esto pase y hemos avanzado; tenemos experiencias positivas en el caso de UTE, en casos puntuales del BPS y otros organismos, pues se elimina el intermediario. Entonces, esa plata que se iba a un tercero queda en manos de los trabajadores, y también ahorra el Estado. Es un pasamanos de dinero de la empresa pública a la privada. La empresa pública que solicita suministro de personal después le tiene que pagar a la empresa privada el salario, el aguinaldo y demás. La empresa privada no genera por sí sola el dinero para pagar a los trabajadores; cuando se presenta dice que tiene que pagar determinada cantidad por salarios, cierta cantidad por aguinaldo, otra cifra por licencia sindical, otra por salario vacacional, otra si el trabajador se enferma. Ese costo lo paga el Estado, a lo que se suma la tasa de ganancia de la empresa que suministra el personal.

A través de nuestra propuesta, se terminaría con la precarización laboral, los trabajadores tendrían derechos consagrados en la reglamentación de cada organismo y estarían en igualdad de condiciones que los compañeros. No serían presupuestados pero tendrían una salvaguarda de derechos laborales dentro del organismo. Sería una manera de empezar a ordenar la casa.

Reitero que estamos invitando a realizar un proceso de discusión del proyecto de ley. Estaría bueno que empezara ese ida y vuelta para avanzar en la realidad que tenemos. Sabemos que se trata de un proceso y que el proyecto hay que estudiarlo, aplicarlo, evaluarlo y ver los resultados de gestión. Estamos abiertos a recibir propuestas. Presentamos un proyecto de ley consensuado, en base a lo que nuestra comisión marcaba y a lo que la realidad presentaba acerca del tema.

Un legislador hizo una pregunta acerca de cómo se repartían los gastos. En general, las empresas cotizan una tercera parte como ganancias netas de la licitación, otra tercera parte va a los trabajadores y la otra, son costos. Las ganancias representan una tasa muy alta, posiblemente la más alta del empresariado de América Latina; se trata de una tasa que no tienen ni en Europa ni en Estados Unidos. Es el *standard* de todos los años que manejan las empresas en Uruguay; se mantiene como constante, a veces aumenta, y otras disminuye. Como las empresas compiten y pujan porque a veces quieren quedarse con la licitación de algún organismo, bajan las tasas. Pero la medida *standard* es una tercera parte de la ganancia neta.

SEÑOR JISDONIAN.- Está claro que se trata de un proceso que si bien tuvo su explosión en los años 90, no ha parado de crecer. Si bien hubo dos instancias de regularización, la cantidad de personal tercerizado se mantuvo o aumentó. Mi duda apunta al sector público, y es si entre los 120.000 trabajadores están incluidas las cooperativas sociales que trabajan en las empresas importantes del Estado. Por ejemplo, en Ancap y en OSE son muchísimos los funcionarios tercerizados y han tenido problemas para el cobro; entonces, el ingreso a la función pública podría ser una solución. Me resulta complicado y contradictorio entender, siendo tan evidente cómo se manejan las empresas tercerizadas, cómo después de tantos años se sigue con esta modalidad, aumentando la cantidad de empleados en ese régimen.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- En el mismo sentido que el diputado Jisdonian, pregunto si hay algún rubro específico en el que se dé la simetría de que se pague el 70% menos de salario. No quiero abarcar todo porque a ustedes les costó trabajo saber qué cantidad de trabajadores hay, pero sé que, por ejemplo, el aspecto socio- laboral no se maneja de esta manera, así que no está incluido en esta problemática.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- En esa cifra están incluidas las cooperativas sociales y las ONG que están haciendo tareas permanentes para el Estado. En ese sentido, hay problemas bastante graves. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos ha convocado para trabajar en ese tema porque había cooperativas sociales que se suponía tenían 12 trabajadores, para generar trabajo en lugares muy complicados a nivel social, pero encontramos que había unos 200; era una fábrica, por lo que en realidad ya no era social. Se va desfigurando y las cifras que pagaba el Estado eran muy grandes. Advertimos que en ese lugar había más socios, empresarios que trabajadores, y que estos tenían dificultades para cobrar sus salarios. Por lo tanto, es una muy buena pregunta porque también tenemos problemas con las cooperativas sociales y con las ONG que están haciendo tareas permanentes.

En cuanto a las diferencias salariales, hay organismos que las tienen, como el Banco de Previsión Social en el suministro de personal, que paga el laudo, que es el mínimo. En la comparación, hay administrativos por suministro de personal que cobran 71%, 72% menos y no tienen ningún beneficio. En otros casos se ha avanzado. Por ejemplo, los compañeros de AUTE, después de una lucha muy grande lograron aumentar los salarios y que hubiera licitación, lo que nosotros aplaudimos. También en su momento el sobrelaudo se dio en OSE, pero eso depende de la voluntad política; después lo bajaron porque cambió el Directorio y cambió la voluntad. Estoy hablando de períodos anteriores y no es la idea pasar facturas.

Como dijo el señor legislador, este es un proceso de más de 30 años; por lo tanto, todos los gobiernos que han pasado utilizaron el proceso de tercerización y ninguno dio soluciones estructurales.

En las puertas de un nuevo período de gobierno, que recién empieza, hay tiempo para convocar a trabajar a todos los actores políticos de todos los partidos. Tal vez haya legisladores que tienen mucha voluntad, otros no tanto, pero a veces no es un tema de

voluntad individual; sabemos que el tema político es complejo pues hay ocasionas en que llevan los asuntos a la interna de sus partidos y son estos los que deciden. Es decir que queremos invitar a toda la estructura política a asumir la responsabilidad de la discusión. Como PIT-CNT y como Comisión de Trabajo Tercerizado, nosotros estamos abiertos a discutir. Entendemos que el avance siempre se hace a través de un proceso, pero en Uruguay, a pesar de las dificultades que tenemos, hay una estructura estatal sólida, sobran técnicos en todas las materias y hay condiciones para dar pasos sustanciales.

El contrato de función pública es una herramienta de corto plazo, que podría dar soluciones muy importantes porque generaría un ahorro que tal vez en lo global de la economía del país no sea sustancial, pero es un ahorro. Peso que quede en el Estado es un peso que se puede aprovechar; sería un cambio más que sustancial para los trabajadores porque les daría certidumbre y un aumento muy importante a nivel salarial. Para el Estado el gasto sería el mismo y en algunos casos hasta se ahorraría porque en aquellos lugares donde pudimos generar sobrelaudos obviamente se paga mucho más.

Si comparamos el costo de los funcionarios presupuestados es más barato que el costo de los trabajadores tercerizados porque hay diferencias con el contrato de función pública; si en el presupuestado hay un cambio de grado, hay una diferencia salarial, aunque no es inmensa. En el Banco de Previsión Social, por ejemplo, con el contrato de función pública se entra por el grado 1, y si es presupuestado entra con el grado 2, es decir, hay un cambio en el escalafón de salarios, si bien no es del 50%. Entendemos que hay situaciones en que el contrato de función pública sería una herramienta en el corto plazo para ordenar la casa, aunque genera el proceso de precarización laboral. Puede pasar que haya organismos que están bien con la cantidad de funcionarios que tienen y a otros les faltan; se trata de un tema para discutir según cada organismo.

Necesitamos avanzar y queremos devolución. Nos pusimos a trabajar en este tema, pensamos este proyecto y estamos dispuestos a crear una agenda de trabajo con los legisladores para avanzar al respecto. En estos cinco años podemos avanzar si generamos las voluntades necesarias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su presencia.

Seguramente los vamos a invitar en más de una oportunidad para seguir profundizando en este tema.

SEÑOR RECALDE CABRERA.- Gracias por habernos recibido.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

